RADIO FRANCE

Annexe relative aux conséquences des départs projetés en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail

15 novembre 2019

I. Presentation des consequences du projet en termes de charge et conditions de travail

Pour chaque chaîne, direction ou filière concernée par le Plan, les conséquences pour les salariés restants au sein de Radio France dans l'hypothèse où les départs volontaires et non remplacements interviendraient ont été évaluées. L'analyse présentée ci-après a principalement porté sur la question des « transferts de charge », étant précisé qu'aucun risque en termes de santé et sécurité n'a a priori été détecté.

A. Chaînes

a. France Inter

Il est rappelé qu'en synthèse, et au niveau global de France Inter, hors filière RH et gestion, le projet entraînerait le passage d'une organisation comportant 230 emplois permanents au 30 septembre 2019 à 232 emplois permanents tel que détaillé dans le « Livre II », 1 départ volontaire étant possible. Ce redimensionnement ne devrait pas se traduire par un accroissement significatif de la charge de travail des équipes.

En effet :

- la suppression d'un poste d'attaché-e de production (1 sur 35) et d'un poste de réalisateur-trice (1 sur 32) correspond à des emplois aujourd'hui vacants ; par ailleurs, une rationalisation des dossiers de production des émissions de l'antenne, notamment les weekends serait mise en œuvre, allégeant de fait la charge de travail des équipes ;

- le départ éventuel du speaker-speakerine n'emporterait pas non plus d'accroissement de la charge de travail des autres salariés de la chaîne, dans la mesure où il s'agit d'un poste unique et où une refonte du système de diffusion des émissions prêtes à diffuser (ci-après « PAD ») ainsi qu'un meilleur calibrage de la durée des PAD et l'utilisation de messages de comblement type seraient mis en œuvre.

Le plan de formation numérique de tous les collaborateurs concernés de l'antenne sera poursuivi.

b. France Info

Il est rappelé qu'en synthèse, et au niveau global de France Info, hors filière RH et gestion, le projet entraînerait le passage d'une organisation comportant 179 emplois permanents au 30 septembre 2019 à 176 emplois permanents tel que détaillé dans le « Livre II », 2 départs volontaires étant possible.

Globalement, le projet (qui implique 3 suppressions d'emplois de journaliste dont un déjà vacant sur les 153 que la chaîne comporte) ne devrait pas entraîner d'accroissement de la charge de travail des journalistes restant si les départs intervenaient.

Par ailleurs, le développement des compétences numériques et la mise en place de nouveaux outils et notamment une solution « speech to text » dès 2020 (en test actuellement) ou encore la maîtrise de techniques permettant la fabrication de vidéos, permettraient de rendre les journalistes plus autonomes et d'alléger certaines de leurs tâches, tout comme l'arrêt ou la réduction des contributions sur le Canal 27.

Un programme de formation visant à accroître les compétences numériques de l'ensemble des journalistes et à les rendre autonome sur la gestion numérique sera déployé entre 2020 et 2022.

c. France Culture

Il est rappelé qu'en synthèse, et au niveau global de France Culture, hors filière RH et gestion, le projet entraînerait le passage d'une organisation comportant 106 emplois permanents au 30 septembre 2019 à 121 emplois permanents tel que détaillé dans le « Livre II », 1 départ volontaire étant possible.

Au-delà de la suppression d'un emploi permanent de journaliste (sur les 35 que la chaîne compte aujourd'hui), laquelle pourrait intervenir sans conséquence sur la charge de travail des équipes considérant les évolutions projetées à la Rédaction, le projet se traduit par :

- des changements de rattachement fonctionnels ou hiérarchique, lesquels s'inscrivent dans la marche courante de l'entreprise et n'auraient pas de conséquences sur les missions des salariés concernés ;
- une évolution des activités et compétences pour les assistant-es d'édition, assistant-tes réalisation à la Fiction et conseiller-res littéraires. Là aussi, un programme de formation sera mis en œuvre ;
- l'accueil de 11 postes transférés depuis différentes directions : une réunion d'intégration sera organisée.

Par ailleurs, la fin de l'activité commerciale de Sophia prévue en juin 2020 permettrait de dégager le mi-temps du journaliste intervenant sur cette activité au profit du développement numérique de l'activité de la Rédaction.

d. France Musique

Il est rappelé qu'en synthèse, et au niveau global de France Musique, hors filière RH et gestion, le projet entraînerait le passage d'une organisation comportant 43 emplois permanents au 30

septembre 2019 à 40 emplois permanents tel que détaillé dans le « Livre II », 2 départs volontaires étant possibles.

Le projet ne devrait pas entraîner d'accroissement de la charge de travail des deux assistants-tes administratifs-ves en cas de départ d'un assistant-te de gestion administrative, du fait de la baisse des captations de concerts et d'une reprise des tâches par la délégation RH et Gestion.

De la même manière, le départ éventuel d'un gestionnaire de données programme ne devrait pas notablement accroître la charge de travail des deux autres salariés exerçant ces fonctions, du fait de la simplification de l'activité de saisie de la grille, notamment par l'automatisation de la bascule de données entre MUSICMASTER et ITEMA.

Un programme de formation au numérique sera également mis en œuvre.

e. FIP

Il est rappelé qu'en synthèse, et au niveau global de FIP, hors filière RH et gestion, le projet entraînerait le passage d'une organisation comportant 40 emplois permanents au 30 septembre 2019 à 24 emplois permanents tel que détaillé dans le Livre 2, 15 départs volontaires étant possibles.

La fin de l'animation locale de l'antenne et la mise en place d'une antenne nationale se traduira par le repositionnement des animateurs-trices et coordinateurs-trices au sein de la station locale France Bleu située dans la même ville, ces salariés ayant par ailleurs la possibilité de se porter candidats au départ volontaire. Compte tenu de ce que le repositionnement s'effectuerait dans la même ville, aucune mesure d'accompagnement à la mobilité géographique n'apparait nécessaire. Les salariés concernés bénéficieraient d'un accompagnement à la découverte de leur nouvel environnement de travail pendant la première semaine et, si nécessaire, d'une formation d'adaptation pendant les trois premiers mois.

S'agissant des 5 emplois de réalisateurs, deux sont aujourd'hui vacants. Un réalisateur serait repositionné au sein d'une autre chaîne à Paris, tout en étant éligible au départ volontaire. Compte tenu de la fin de l'animation locale et de la mise en place d'une antenne nationale s'accompagnant de nouveaux outils et méthodes, et de l'accompagnement prévu avec la DPA, cette réduction de l'équipe de réalisateurs-trices ne devrait pas altérer les conditions et la charge de travail des réalisateurs-trices.

Par ailleurs, il sera, si nécessaire, fait appel aux réalisateurs de la DPP pour un renfort ponctuel sur la production de certaines émissions.

f. Mouv'

Il est rappelé qu'en synthèse, et au niveau global de Mouv', hors filière RH et gestion, le projet entraînerait le passage d'une organisation comportant 20 emplois permanents au 30 septembre 2019 à 24 emplois permanents tel que détaillé dans le « Livre II », aucun départ volontaire n'étant prévu.

L'effectif de Mouv' étant renforcé par la création de nouveaux postes, aucun accroissement de la charge de travail ou nécessité d'acquisition de nouvelles compétences pour les salariés actuels n'est anticipé.

B. Direction de la musique et de la création (DMC)

Il est rappelé qu'en synthèse, et au niveau global de la DMC, hors filière RH et gestion, le projet entraînerait le passage d'une organisation comportant 462 emplois permanents au 30 septembre 2019 à 412 emplois permanents tel que détaillé dans le « Livre II », 43 départs volontaires étant possibles.

En cas de départs volontaires de musiciens du chœur, qui concerne les membres du chœur, la charge de travail des musiciens restants ne devrait pas augmenter, les œuvres programmées étant adaptées au redimensionnement du chœur. Il est également à noter que 3 emplois parmi les 33 suppressions de postes envisagées au sein du chœur correspondent à des postes vacants non-remplacés (1 soprano et 2 alti).

Il en va de même pour les musiciens de l'Orchestre Philarmonique de Radio France (où 3 postes sont déjà vacants et ne seraient pas remplacés et où 1 poste de percussion premier soliste serait ouvert au départ volontaire) comme de l'Orchestre National de France. En ce qui concerne ce dernier, l'effectif de clavier et de percussions restant (2 postes étant ouverts au départ volontaire, un poste de clavier et un poste de percussion premier ou deuxième soliste) est estimé comme suffisant pour assurer la programmation dans le respect de la durée du travail.

Les autres réductions d'emplois projetées apparaissent absorbables en termes de charge de travail pour les raisons suivantes :

- 2 postes de conseillers artistiques, du fait de la réduction de la programmation et de la production des concerts ;
- 1 poste de Responsable de projet du fait d'un passage du mode projet au mode exploitation ;

- 1 poste de responsable de service niveau 2, dans la mesure où la production de concerts jeune public sera remplacée par de la production d'objets numériques et où le suivi de production assuré le sera par d'autres services ;
- non-remplacement du poste de chargé-e d'affaires générales à l'issue du départ dans le cadre de l'accord des âges ;
- un poste de chargé de communication (5 postes maintenus) en raison de l'intégration des états statistiques de fréquentation ainsi que du redéploiement des activités du service éducation et développement culturel et de la mise en place du logiciel Opas (export de données) ;
- un des cinq postes de responsables de communication, du fait de la mutualisation des tâches liées au protocole avec les services protocole de la Présidence et les responsables de coordination artistique des formations musicales ;
- Un poste de responsable de coordination artistique, du fait du regroupement avec le poste de chargé d'affaires générales ;
- Un poste d'agent de billetterie et un poste d' hôte-sse conférencier-ère, du fait de la réduction des visites, de la réduction des horaires de la billetterie et de l'essor de la réservation en ligne ;
- un poste d'agent d'accueil des artistes, compte tenu de la fermeture des studios moyens ainsi que d'une partie des loges, qui entraine une baisse du nombre d'artistes à accueillir.

C. Fonctions transverses

a. Direction des Antennes et de la Stratégie éditoriale (DASE)

Il est rappelé qu'en synthèse, et au niveau global de la DASE, hors filière RH et gestion, le projet entraînerait le passage d'une organisation comportant 79 emplois permanents au 30 septembre 2019 à 67 emplois permanents tel que détaillé dans le « Livre II », 10 départs volontaires étant possibles.

La charge liée à la création de relais en région pour la Direction musicale des antennes sera absorbée par la création des postes de Délégués musicaux.

Compte-tenu du maillage actuel du réseau France Bleu, le maillage du territoire par les Bureaux Régionaux d'Information doit être redéfini. Ainsi, un bureau sera maintenu à Lyon, ville où France Bleu est absente. Concernant Toulouse et Marseille, le rôle des journalistes de France Bleu vis-à-vis des rédactions nationales sera affirmé.

Cela permettrait le repositionnement d'un journaliste à Marseille (un poste étant vacant et non pourvu) et de 2 journalistes à Toulouse (un poste étant vacant et non pourvu) et d'un poste d'assistante de gestion administrative à Toulouse dans la locale de France Bleu, ces salariés ayant la possibilité de se porter candidats au départ volontaire. Compte tenu de ce

que le repositionnement s'effectuerait dans la même ville, aucune mesure d'accompagnement à la mobilité géographique n'apparait nécessaire. Les salariés concernés bénéficieraient d'un accompagnement à la découverte de leur nouvel environnement de travail pendant la première semaine et, si nécessaire, d'une formation d'adaptation pendant les trois premiers mois.

La mise en place d'un nouveau rendez-vous porté par les animatrices de FIP à la place de FIP actu combinée à l'arrêt de Sophia permet d'envisager quatre départs volontaires de journalistes sans impact notable pour les 55 journalistes restants.

La fermeture du PC Mobilité, au sein duquel trois emplois sont vacants, et qui se traduira par la mobilité du journaliste dans une chaine à Paris *ou* son départ volontaire, est absorbable du fait de :

- la réorganisation de l'équipe de France Bleu Paris, qui a fait de la mobilité un axe majeur, pour un traitement éditorial adapté ;

- le traitement de la mobilité comme des faits d'actualité par les rédactions de France Inter et France Info, notamment sur les séquences de grand départ et lors des jours de grève dans les transports qui occasionnent des embouteillages.

Comme évoqué dans la partie relative à France Culture, le temps de travail dégagé par la fin de l'activité commerciale Sophia permettra au journaliste de la rédaction de France Culture de réaliser des activités en lien avec le développement numérique.

La fin de cette activité permettrait également le départ d'un poste de responsable de département et d'un poste de chargé de projet technologie, les missions ayant vocation à disparaître en cas de départs.

En outre, le non-remplacement du poste d'assistante de gestion administrative à Paris peut également s'envisager sans transfert de charge notable compte tenu des projets d'automatisation et de simplification de la filière RH et gestion.

b. Direction des Personnels d'Antenne (DPA)

Il est rappelé qu'en synthèse, et au niveau global de la DPA, le projet entraînerait le passage d'une organisation comportant 442 emplois permanents au 30 septembre 2019 à 411 emplois permanents tel que détaillé dans le « Livre II », 29 départs volontaires étant possibles.

Compte tenu des baisses d'activité et de la transformation des modes de productions, notamment du fait de l'accroissement de l'activité de captation et de montage vidéo, les

éventuels départs de techniciens supérieurs du son à Paris et Lyon, d'un musicien metteur en onde, de deux chargés de production, et d'un poste de responsable de service à Lyon apparaissent absorbables.

De la même manière, le départ éventuel des techniciens du son qui sont rattachés à la délégation aux Antennes ainsi que d'un planificateur à la régie de planification des antennes et d'un responsable de département pourraient intervenir sans modification notable pour les équipes restantes du fait de l'optimisation des dispositifs de productions décrites dans le « Livre II ».

L'arrêt de certaines activités de par leur automatisation (découpe de podcast), le transfert vers les coordinations d'antennes des chaines, l'action devenue élémentaire dans le workflow ITEMA d'historisation et d'archivage des éléments diffusés ainsi que le transfert des activités de support N1 vers la DTSI permettraient par ailleurs le départ de 3 gestionnaires de support numérique et d'un opérateur-trice de numérisation sans transfert de charge notable.

Il en va de même de l'éventuel départ d'un responsable de service du fait des transferts des activités vers France Culture et la DTSI.

Par ailleurs, la rationalisation de l'encadrement managérial (6 responsables pour 39 techniciens du son) permet d'envisager le départ de deux responsables de services de la Direction Logistique et production sans augmentation significative de la charge de travail de leurs collègues.

Le non-remplacement d'un poste de technicien-ne supérieur-e de maintenance de la microthèque actuellement vacant serait rendu possible par un meilleur alignement des plannings avec les besoins de la production aux antennes comme en studio.

Enfin, le départ d'un responsable de service à l'échelon central sera également possible sans conséquences notables sur la charge de travail de ses collègues du fait de la diminution des activités liées aux missions de l'échelon central.

Il est souligné que la transformation des métiers et des activités sera accompagnée par des formations dispensées aux salariés concernés de la Production et par un dispositif de développement professionnel incluant des opportunités de mobilité.

c. Direction des Personnels de Production

Il est rappelé qu'en synthèse, et au niveau global de la DPP, le projet entraînerait le passage d'une organisation comportant 122 emplois permanents au 30 septembre 2019 à 92 emplois permanents tel que détaillé dans le « Livre II », 19 départs volontaires étant possibles.

Les pratiques de production étant repensées, notamment par l'autonomisation des techniciens sur certaines émissions et la réduction du nombre des captations par France Musique de concerts extérieurs, le départ de 15 réalisateurs (1 poste vacant non remplacé) et de 2 assistants-tes de gestion administrative pourrait intervenir sans qu'aucun risque ne soit anticipé en termes de charge de travail des réalisateurs restants. Cela est d'autant plus vrai que l'établissement des relevés de droits d'auteurs des PAD serait transféré vers les régisseurs de droits d'auteurs.

Cette automatisation des droits d'auteurs, favorisée par la gestion des métadonnées dans les systèmes documentaires, permettra le départ d'un régisseur de droit d'auteur, outre un départ planifié dans le cadre de l'accord sur les procédures de départs volontaires en retraite à Radio France 2016-2018 du 4 mai 2016 ou dans le cadre du dispositif du « temps partie compensé en partie » du 19 décembre 2017 (dit « accord des âges ») non remplacé, les tâches liées à la gestion des droits d'auteurs étant significativement allégées.

Les fictions de France Culture étant appelées à évoluer, le métier d'assistant à la réalisation se rapprochera de celui l'assistant de production audiovisuelle ou d'assistant de spectacle vivant, de sorte que le départ éventuel d'un assistant à la réalisation apparaît absorbable.

d. Documentation

Il est rappelé qu'en synthèse, et au niveau global de la Documentation, le projet entraînerait le passage d'une organisation comportant 112 emplois permanents au 30 septembre 2019 à 82 emplois permanents tel que détaillé dans le « Livre II », 27 départs volontaires étant possibles.

Au sein du service actuel « Documentation d'actualité », l'automatisation partielle de l'indexation de 1er niveau et le recentrage de l'indexation manuelle complémentaire sur les contenus « particulièrement stratégiques » permettront de supprimer deux postes de documentaliste sans qu'un risque en termes de charge de travail pour les équipes restantes n'ait été identifié.

Dans ce même service :

- la réduction de deux postes de documentaliste est envisageable du fait de la refonte de l'ergonomie du portail intranet donnant accès aux bases documentaires pour les utilisateurs ;
- le départ éventuel de 4 opérateurs de numérisation apparaît absorbable compte tenu de l'intégration directe d'une sélection de flux numériques dans la base de données DocPresse.

Au sein de la discothèque, un poste d'opérateur de numérisation pourrait être supprimé sans impact sur la charge de travail des équipes, du fait de la mise en place de l'importation directe des flux audio et des métadonnées en provenance des labels musicaux et d'outils d'analyse du signal sonore et/ou des textes pour en extraire des métadonnées limitant les saisies manuelles. Un poste de gestionnaire de support documentaire pourrait également être supprimé sans transfert de charge du fait de la diminution des supports physiques.

Par ailleurs, le remplacement des résumés chronologiques des émissions par des transcriptions automatiques et le recentrage de l'indexation sur les contenus "particulièrement stratégiques" permettrait d'envisager les suppressions de postes projetées au sein de la documentation sonore actuelle.

Les suppressions de postes de documentaliste de la bibliothèque centrale et de la bibliothèque musicale peuvent également s'envisager sans conséquence notable sur la charge de travail des documentalistes restants, du fait respectivement de la fermeture de la salle de lecture et de la refonte de l'ergonomie du portail intranet donnant accès aux bases documentaires pour les utilisateurs.

Le départ de deux assistantes administratives pourrait être absorbable du fait d'une part du fait du regroupement des services administratifs à la suite de la création des nouveaux pôles, et du fait de la baisse du volume numérisation manuelle liée à l'acquisition d'un outil d'automatisation des flux.

Enfin, la mise en place de la nouvelle organisation, fondée sur des regroupements de services et d'activités au sein des pôles, combinée aux évolutions précédemment rappelées qui allègeront certaines tâches, permettra d'ouvrir au départ un poste d'encadrement. En cas de départ, une attention particulière à la charge de travail de l'encadrement sera néanmoins portée dans les mois suivant la mise en œuvre.

Les activités et compétences des documentalistes devraient également évoluer de la manière suivante :

- Moins d'activité d'indexation manuelle
- Moins d'activité de recherches de premier niveau
- Plus d'activité de gestion / gouvernance des données
- Plus d'activité de recherches complexes
- Plus d'activité de support éditorial, de ré-éditorialisation d'archives
- Renforcement des compétences de documentation audiovisuelle (photo / vidéo)

Ces évolutions devront être accompagnées d'un programme de formation portant notamment sur les nouvelles technologies de traitement des métadonnées et le renforcement

des compétences de documentation audiovisuelle ; ces équipes feront l'objet d'une attention particulière en termes d'accompagnement du changement.

e. Directions numériques

Les Directions numériques regroupent la Direction Technique du Numérique (DTN) et la Direction de l'Offre et du Marketing Numérique (DOMN).

Il est rappelé qu'en synthèse, et au niveau global de la DTN, le projet entraînerait le passage d'une organisation comportant 34 emplois permanents au 30 septembre 2019 à 50 emplois permanents tel que détaillé dans le « Livre II », aucun départ volontaire n'étant prévu.

Il est rappelé qu'en synthèse, et au niveau global de la DOMN, le projet entraînerait le passage d'une organisation comportant 27 emplois permanents au 30 septembre 2019 à 42 emplois permanents tel que détaillé dans le « Livre II », aucun départ volontaire n'étant prévu.

Un point d'avancement régulier sur ces créations de postes sera fait par les Directeurs respectifs avec leurs équipes.

f. Filière RH et Gestion

Il est rappelé qu'en synthèse, et au niveau global de la filière RH et Gestion, le projet entraînerait le passage d'une organisation comportant 332 emplois permanents au 30 septembre 2019 à 297 emplois permanents tel que détaillé dans le « Livre II », 34 départs volontaires étant possibles.

La création d'un service centralisé d'approvisionnement au service des activités de Radio France, s'appuyant sur un processus optimisé de gestion des commandes et de leur réception, permettrait le départ ou le non-remplacement de 6 postes d'assistant-e de gestion administrative, d'un poste de responsable de niveau 2 (filière management) sans que des répercussions sur la charge des équipes ne soient anticipées.

De même, il apparaît possible d'ouvrir au départ volontaire 5 postes d'assistant-e de gestion administrative et 3 postes de gestionnaire de paie au sein du service paie à la DRH, du fait de la refonte et dématérialisation du processus de gestion des cachets et piges et de la proposition d'un service accru à l'attention des populations intermittentes.

Les évolutions liées à l'amélioration des conditions de traitement des actes de gestion de premier niveau, des missions et du travel management, permettraient le départ de 9 assistant-

e-s de gestion administrative sans transfert de charge notable. Le poste d'assistant de Direction vacant ne sera pas pourvu.

Enfin, s'agissant des collaborateurs de la filière RH et gestion au sein du réseau France Bleu :

- les optimisations présentées précédemment et applicables à l'ensemble des directions (approvisionnements, autorisation de dépenses, cachets/piges, actes de gestion de premier niveau et missions) seraient également mises en œuvre de sorte qu'un certain nombre de tâches pourrait disparaître ;

- il ressort qu'un dimensionnement à 1 poste d'assistant-e de gestion administrative par radio locale est aujourd'hui envisageable ;

- afin d'assurer la continuité d'activité sur les périodes d'absence du titulaire du poste, il serait demandé aux chargés d'accueil de la station de réaliser quelques tâches RH/finances, avec le soutien des délégations, en étant accompagnés, le cas échéant, d'une formation d'adaptation ;

- une réflexion identique a été menée sur le périmètre des ateliers de création. Il en ressort que l'activité RHG sur ce périmètre pourrait être assurée par un seul assistant de gestion administratif.

Ceci permettrait d'ouvrir au départ 13 postes d'assistant-e de gestion administrative (outre 2 postes vacants non-remplacés) sans qu'un risque en termes de charge de travail n'ait été détecté.

La réorganisation de la filière reposant pour l'essentiel sur l'introduction d'outils permettant d'automatiser des tâches, une vigilance particulière sera portée à leur déploiement en veillant à laisser le temps nécessaire aux équipes pour se les approprier. Des formations sont bien entendu prévues à cet effet.

g. <u>Direction Technique et des Systèmes d'Information (DTSI)</u>

Il est rappelé qu'en synthèse, et au niveau global de DTSI, hors filière RH et gestion, le projet entraînerait le passage d'une organisation comportant 181 emplois permanents au 30 septembre 2019 à 167 emplois permanents tel que détaillé dans le « Livre II », 18 départs volontaires étant possibles.

Au sein de la délégation Support & Continuité, la rationalisation du management permettrait le départ d'un responsable de département et de son adjoint.

En cas de départ, une attention particulière sera portée à la charge de travail et l'adaptation de l'encadrement à cette organisation.

La suppression d'un poste de technicien supérieur de maintenance (outre 1 poste vacant non pourvu), de 3 techniciens de maintenance bureautique (outre 1 poste vacant non pourvu) et de 2 techniciens supérieurs du son apparaît absorbable compte tenu du recentrage sur les activités de support, les activités non-stratégiques n'étant plus traitées.

Au sein de la délégation Infrastructure, la refonte des activités MCO et de leurs modes de fonctionnement ainsi que la transformation des métiers rendrait possible le départ ou le non-remplacement de deux responsables de projets technologies et d'un chargé de projets technologies sans conséquence notable identifiée en termes de charge de travail.

Au sein de la Délégation Système d'Information, un poste de responsable de service niveau 2, 2 postes de responsable de projets technologies, 2 postes de chefs de projets technologie et un responsable de département peuvent être ouverts au départ volontaire ou ne pas être remplacés s'ils sont vacants, compte tenu :

- du pilotage de l'ensemble des projets SI métiers et SI gestion avec une approche d'accompagnement de la transformation et des nouveaux usages ;

- de l'équilibrage du recours à la prestation externe versus le recours aux ressources internes en privilégiant le « cœur de métier ».

Enfin, pour la délégation RH et Gestion, la rationalisation de la filière Management au sein du service Gestion de Parcs & Actifs / Magasin en regroupant les équipes sous un même responsable et l'accroissement du recours à de la prestation externe pour les activités logistiques des matériels dites « non stratégiques », devraient permettre d'absorber le départ éventuel de deux responsables de service niveau 3 et d'un magasinier.

h. Direction de l'Etablissement (DE)

Il est rappelé qu'en synthèse, et au niveau global de la Direction de l'Etablissement, hors filière RH et gestion, le projet entraînerait le passage d'une organisation comportant 262 emplois permanents au 30 septembre 2019 à 213 emplois permanents tel que détaillé dans le « Livre II », 34 départs volontaires étant possibles.

Au niveau de l'échelon central, la mutualisation de l'assistanat de direction permettrait le départ d'une assistante de gestion administrative.

Au niveau de la Délégation Maintenance Immobilière Paris et Région, le départ de l'assistant-e de gestion administrative à Lyon serait absorbable compte tenu du transfert du suivi du

contrat de maintenance multitechnique et de propreté des stations à la cellule spécialisée située à Paris, dont les équipes gèrent quotidiennement ce type de contrat.

Les autres réductions d'emplois projetées apparaissent absorbables en termes de charge de travail pour les raisons suivantes :

- le non replacement de 5 postes de techniciens maintenance exploitation énergie climatisation (4 postes vacants non remplacés et 1 poste se libérant en 2021 au titre de l'accord des âges) compte tenu de l'externalisation de l'ensemble de la maintenance climatisation à l'exception de la centrale géothermique;

- 2 postes de techniciens d'exploitation maintenance bâtiment compte tenu de la diminution des besoins en menuiserie ;

- 12 agents de nettoyage (parmi lesquels 1 départ planifié en 2020 au titre de l'accord des âges et 2 postes vacants non pourvus) et 1 assistant administratif du fait de l'extension de la prestation de nettoyage (aujourd'hui partiellement externalisée) à l'ensemble des activités de Radio France ;

- un départ d'opérateur en reprographie compte tenu de l'externalisation de la fabrication des cartes de visite ;

- 2 préposés au courrier (outre 2 postes vacants non pourvus) et 1 chargé de supervision logistique du fait de la diminution constante du volume de courrier à traiter ces dernières années combinée à l'externalisation du tri et de la réception des plis spéciaux et colis ;

- 1 chargé de supervision logistique du fait de l'optimisation des outils informatiques ;

- 4 standardistes et 1 chef d'équipe logistique au niveau du standard du fait du transfert et de l'automatisation complète de l'activité vers un Chat Bot ;

- 1 chef d'équipe logistique compte tenu de l'externalisation de la manutention ;

- 10 postes d'agents d'accueil et de sécurité (dont 3 postes vacants non pourvus) du fait de la diminution du nombre de points d'accès à couvrir à la MRF (Portes B et F) et à Mangin ;

- 1 assistant-e de gestion administrative du fait de l'optimisation des outils informatiques (en particulier la mise en place d'un logiciel de planification) ;

- le non-remplacement d'un magasinier du fait du recours au marché de prestation de manutention pour les actions simples de logistique et de déplacement de mobilier ;

- le départ d'un responsable de service niveau 1 du fait du rapprochement des missions de space-planning et d'acquisition/gestion des mobiliers combiné à la rationalisation de la ligne managériale ;

- un poste de chargé-e de projet bâtiment du fait de l'extension du marché pour le suivi des contrôles périodiques obligatoires et le conseil auprès des entreprises intervenant sur les installations de sécurité incendie.

Une attention particulière sera portée au suivi des prestations qui seraient externalisées en cas de départ notamment en termes de sécurité.

i. Présidence et structure centrale

Il est rappelé qu'en synthèse, et au niveau global de la Présidence et de la structure centrale, le projet entraînerait le passage d'une organisation comportant 31 emplois permanents au 30 septembre 2019 à 29 emplois permanents tel que détaillé dans le « Livre II », 1 départ volontaire étant possible.

Parmi les assistantes de Direction, l'une ne serait pas remplacée lors de son départ dans le cadre de l'accord des âges du fait de la centralisation de la gestion des agendas et de l'organisation des conseils d'administration, comité d'audits, etc. Ce non remplacement ne devrait donc pas résulter en une augmentation significative de la charge de travail des assistantes.

En outre, en cas de départ volontaire d'un chauffeur, compte tenu de la baisse du volume d'activité du poste de chauffeur mutualisé, il n'y aurait plus de poste de chauffeur mutualisé. Les deux postes de chauffeur restants seraient dédiés à la Présidence ce qui permettrait de réguler leur charge de travail.

II. Risques psychosociaux

Il est rappelé qu'un protocole d'accord en vue du lancement d'un appel d'offre pour réaliser un diagnostic sur les risques psychosociaux a récemment été signé. Cette démarche sera lancée et la direction sera amenée, sur la base de ces conclusions, à identifier si des actions particulières sont requises.

Les principaux risques psychosociaux (« RPS ») identifiés à l'occasion de l'annonce de ce projet de réorganisation et de réduction des effectifs sont mentionnés ci-dessous. Les dispositifs de

détection sont ensuite précisés. Il est rappelé que le Document Unique d'évaluation des risques pourra, dans le cadre de la gestion courante, faire l'objet de nouvelles mises à jour si cela s'avère nécessaire en cours de mise en œuvre de la réorganisation.

A. Enjeux

Les nombreux changements à venir sont susceptibles de générer des RPS, parmi lesquels les suivants ont notamment été identifiés :

- La charge émotionnelle : très fortement liée à la période d'incertitude liée à l'avenir pendant la phase de consultation et de mise en œuvre ; cette incertitude peut générer de l'inquiétude, particulièrement pour les salariés exerçant des emplois dans des Directions où des suppressions sont proposées.

- Le climat relationnel : tous ces changements vont influer sur les relations de travail entre les salariés et leurs responsables ; des relations de travail seront amenées à évoluer, voire à disparaître et de nouvelles relations de travail seront à créer.

- L'adaptation aux nouveaux outils ou méthodes de travail, l'adaptation au nouvel environnement de travail en cas de repositionnement au sein d'une autre direction ou chaîne : la réorganisation se traduira, pour de nombreux salariés, par une nécessaire adaptation qui peut être source de stress ou d'angoisse.

- La charge de travail / La charge mentale : même si aucun transfert significatif de charge de travail devant être absorbé par les salariés restants dans l'organisation n'a été identifié, une vigilance sera nécessaire pour suivre la charge de travail des salariés travaillant dans les directions, chaînes ou filières dans lesquelles une réduction d'effectif aura eu lieu.

C'est pourquoi il apparaît essentiel de définir un dispositif d'accompagnement adapté.

Ce dispositif de prévention et d'accompagnement est présenté ci-dessous.

Le plan d'actions sera amené à évoluer tout au long du projet afin de répondre aux besoins et attentes des salariés.

B. Mesures de prévention/détection des RPS

1. Rappel des dispositifs existants

Des dispositifs de prévention des RPS ont d'ores et déjà été mis en place. Il s'agit notamment :

- des actions de formation sur la prévention des RPS ;
- d'un dispositif de soutien psychologique et d'accompagnement des salariés en cas d'évènement grave et traumatogène ou de situations de tensions au sein d'un collectif de travail ;
- d'une cellule de lutte contre les discriminations que les salarié-es peuvent saisir en toute confidentialité ;
- d'un-e référent-e employeur en ce qui concerne la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

- Identification d'acteurs spécifiques en matière de prévention des RPS

La délégation à la prévention des risques professionnels et aux conditions de travail est garante des dispositions légales en matière de prévention des risques professionnels. Elle a pour mission de définir la politique en matière de prévention des risques professionnels au sein de l'entreprise en collaboration avec la présidence et la Direction générale, et les autres acteurs de la prévention. Elle a également pour mission d'animer le réseau des correspondant-es prévention et sécurité au sein de l'entreprise.

Les correspondant-es sécurité au travail présent-es dans les directions opérationnelles, chargé(e)s notamment de participer à l'évaluation des risques professionnels et d'assurer le suivi des actions de prévention en matière de sécurité au travail au sein de leur périmètre.

- Services de santé au travail

La prévention des RPS suppose une forte mobilisation des services de santé au travail.

Les médecins du travail poursuivront leur implication et engagement dans le processus de prévention et d'accompagnement des salariés face aux risques psychosociaux.

Tout salarié pourra également à tout moment solliciter une visite auprès du médecin du travail.

Les coordonnées des services de médecine du travail seront rappelées dans les différentes communications de la direction sur ce projet.

- Psychologue du travail

Radio France a très récemment recruté une psychologue du travail en tant que responsable Qualité de vie au Travail (QVT). Celle-ci est rattachée à la Direction des ressources humaines et aura notamment comme mission de contribuer à l'analyse des situations opérationnelles en toute objectivité pour dégager des pistes de travail et d'amélioration de la qualité de vie au travail.

- Poursuite et prolongation de la formation des managers aux RPS

Dans le cadre de la politique générale de l'entreprise d'identification et de prévention des RPS, des campagnes de sensibilisation aux RPS ou de formation à la gestion de situations spécifiques (par exemple gestion des comportements addictifs) de groupes de managers ont pu être menées. Ces campagnes seront renforcées pendant la phase de mise en œuvre de la réorganisation.

2. Dispositifs spécifiques mis en place dans le cadre du projet

- Mise en place d'une ligne d'écoute psychologique

Consciente que l'annonce d'un projet de réorganisation et de réduction des effectifs, même sur la base de départs volontaires exclusivement, peut susciter de l'inquiétude, la direction a choisi de mettre en place, dès le lendemain de l'annonce du projet, une ligne d'écoute psychologique. Le cabinet PYSA, certifié ISO 9001, a été retenu, et propose une écoute accessible 24h/24 et 7j/7 par téléphone et par internet (chat, messagerie). Ce cabinet, avec lequel l'entreprise a déjà travaillé, ce qui lui permettra d'appréhender plus facilement les problématiques, est composé de psychologues cliniciens, tous diplômés d'un Master II ou d'un DESS en Psychologie Clinique ; ce diplôme garantit le titre de Psychologue aux professionnels et l'indépendance clinique de ces derniers dans le traitement des appels, chats et mails. PYSA garantit l'anonymat et la confidentialité des informations des bénéficiaires.

La durée de cette assistance est prévue pour quatre mois. Il est envisagé, à terme, de lancer un appel d'offre pour mettre en place d'un dispositif plus pérenne dans le cadre de la politique générale de l'entreprise.

Il est précisé que ce dispositif sera mis en place en plus du dispositif de soutien psychologique et d'accompagnement des salariés en cas d'évènement grave et traumatogène ou de situations de tensions au sein d'un collectif de travail existant actuellement au sein de Radio France.

- Développer autant que possible l'information, la communication et l'écoute

Pendant la procédure d'information et de consultation des CSE sur le projet, la direction fera une communication hebdomadaire sur l'avancement de la procédure. Cette communication se fera par le biais de l'outil « TEXTO ».

Des réunions de service seront organisées avec la direction dans les services concernés par la réorganisation, afin d'apporter aux salariés des repères sur la procédure d'information-

consultation, puis, lors de la mise en œuvre, sur l'avancement du projet pour ce qui concerne le service en question.

D'autres réunions d'information pourront être assurées pour faire un point sur la progression de la procédure. Toutes les réunions organisées font l'objet d'un temps dédié aux questions que les salariés se posent. Lorsqu'il est possible d'y répondre, cela est fait immédiatement. Parfois, les réponses doivent être différées car l'avancée des discussions avec les représentants du personnel ne le permet pas. Dans ce cas, les questions sont consignées et les réponses seront apportées dès que la procédure le permettra.

- Information spécifique des acteurs de la prévention sur la nature du projet

Les différents acteurs de la prévention des RPS précédemment mentionnés ci-dessus seront spécifiquement informés sur le projet afin qu'ils puissent rassurer les salariés qui s'adresseraient éventuellement à eux notamment sur le fait :

- qu'il s'agit d'un plan de volontariat pur, de sorte que rien ne les contraint à partir, même si leur emploi serait ouvert au départ ;
- que chacun peut conserver une place au sein de l'entreprise dans le cadre de la réorganisation, sans modification d'un élément essentiel de son contrat de travail ;
- que le déploiement de nouveaux outils se fera progressivement;
- que chacun aura la possibilité d'être formé.

- Accompagnement renforcé de l'introduction de nouveaux outils

Le projet de réorganisation présenté comporte plusieurs volets qui impliquent l'introduction de nouveaux outils pour les salariés de Radio France.

Une attention particulière sera portée à la conduite de ces changements. Celle-ci sera l'occasion d'une réflexion afin d'aboutir à la meilleure articulation possible entre l'organisation des départs d'une part, et l'introduction de nouveaux outils et les formations nécessaires d'autre part.

Il sera veillé à ce que la mise en place effective de ces outils ait été précédée d'un temps suffisant pour permettre une bonne « prise en main » et éviter que les salariés concernés ne se sentent démunis ou dépassés.

- Le renforcement de la concertation avec la CSSCT

La direction souhaite mettre en place un dispositif spécifique de prévention qui s'appuie en particulier sur la mobilisation des acteurs de l'entreprise au travers du renforcement de la concertation avec les CSSCT.

Pendant toute la durée de la consultation et de la mise en œuvre du Plan, c'est-à-dire jusqu'au 30 juin 2022, un point trimestriel sera fait par chaque CSSCT d'établissement au CSEE et un point semestriel sera fait par la CSSCT centrale au CSE central.